

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Новосибирска
«Дом детского творчества им. В. Дубинина»

Согласовано
Председатель ПК
М.А. Сысоева
28.08.2024 г.



Утверждаю
Директор
ДДТ им. В. Дубинина
Л.В. Третьякова
02.09.2024 г.



Принято на общем
собрании работников
ДДТ им. В. Дубинина

протокол № 1
28.08.2024 г.

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
города Новосибирска «Дом детского творчества им. В. Дубинина»
Ленинского района г. Новосибирска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города

Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);

Дополнительное соглашение к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024 – 2026 годы (август 2024);
мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

➤ выплат компенсационного характера;

➤ выплат стимулирующего характера;

➤ районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. В соответствии с Положением приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

✓ на учебный год - до 1 сентября;

✓ при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7.12. 2017 г. № 38-П, от 11.04. 2019 г. №17-П и от 16.12.2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в ВТБ банке пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число)- 25 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.8. При выплате заработной платы за календарный месяц 1 числа следующего месяца работнику высылается на электронный адрес расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной суммой, подлежащей выплате. При отсутствии электронного адреса расчетный листок может быть получен работником в бухгалтерии учреждения.

1.9. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.10. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет 80 %.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (педагог дополнительного образования, методист, концертмейстер, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, директор, заместитель директора, начальник структурного подразделения), а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»:

начальник отделения экологии, заведующий лабораторией технических средств).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения финансируется из средств муниципального бюджета и состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_{стим}, где

ФОТ_б – базовый фонд оплаты труда;

ФОТ_{стим} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы (должностной оклад, оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера) педагогическим работникам и другому персоналу учреждения за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей.

3.3. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»:

- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

➤ Дополнительного соглашения к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2024 – 2026 годы (август 2024).

4.2. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями (в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения) – со дня присвоения, награждения);

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	(старший) педагог дополнительного образования
Учитель музыки	концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	концертмейстер
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования,
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	(старший) педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования
(Старший) воспитатель	методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог,
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) педагог дополнительного образования,
Педагог - психолог	(старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор,
Старший тренер-преподаватель	методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор,
Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, концертмейстер,

Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор
Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, концертмейстер,
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования,
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор,
Тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования, педагог-организатор,
Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, педагог-организатор

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, окладов, ставок заработной платы отрасли.

4.6. При изменении размера должностного оклада, оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

18 ч. в неделю:

– педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

24 ч. в неделю:

- концертмейстерам;

36 ч. в неделю:

– методистам, старшим методистам, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, социальным педагогам.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- ✓ доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник».

5.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. 4%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере¹ с учетом правовых позиций Конституционного Суда

¹ При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

5.6. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в той же должности в учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

5.7. Доплата за особенности деятельности педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования, осуществляющих инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах (*при наличии заявления родителей, заключения ПМПК*).

Оплата производится пропорционально количеству обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Размер доплаты, в % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы составляет:

- 20%, если в объединении занимаются более 10 обучающихся с ОВЗ;
- 15%, если в объединении занимаются от 5 до 10 обучающихся с ОВЗ;
- 10%, если в объединении занимаются от 1 до 15 обучающихся с ОВЗ.

Перечень педагогических работников, не осуществляющих инклюзивное обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, которым производятся доплаты в размере:

- Педагог - психолог – 10%;
- Методист – 10%;
- Социальный педагог – 10%;
- Педагог-организатор – 5%.

5.8. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу пропорционально отработанному времени.

5.9. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

6.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя и главному бухгалтеру, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.4. Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия действует в соответствии с требованиями раздела XI настоящего Положения.

7.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора – 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук – 15 %;
- ✓ за ученую степень доктора наук – 20 %.

7.6. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

7.6.1. Почетные звания:

- «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского - в размере 20%;

- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» - в размере 24%;

- Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник»,

«За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «Медаль К.Д.Ушинского» - в размере 20%;

7.6.2. Государственные награды: медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» - в размере 25%;

7.6.3. Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, - в размере 15%;

7.6.4. Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» - в размере 25%.

7.6.5. Благодарность Президента Российской Федерации, благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации» и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации - в размере 10%.

7.6.6. При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

7.7. Надбавка за продолжительность непрерывной работы

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения в размерах:

п.п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях,

подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет);

занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

7.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере 18% за I квалификационную категорию и в размере 27% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

7.8.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории в размере 100% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения.

7.9.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам по результатам выполнения качественных

показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в процентах и баллах.

7.9.2. В процентах надбавки устанавливаются 1 раз в квартал в соответствии с конкретными показателями эффективности деятельности работников учреждения по каждой должности и профессии, и рассчитываются работнику от отработанного времени (Приложение 1).

7.9.3. Ежемесячные надбавки устанавливаются в баллах в соответствии с конкретными показателями эффективности деятельности работников учреждения по каждой должности и профессии, и рассчитываются работнику от отработанного времени (Приложение 1).

7.10. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

7.10.1. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляются оценочные листы ежеквартальные в срок до 10 числа, ежемесячные в срок до 20 числа текущего периода.

7.10.2. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество или процентов, или баллов.

7.10.3. Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле: $P = (Скр * Сб)$, где P - размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей; $Скр$ - сумма баллов по критериям качества работы; $Сб$ - стоимость одного балла, рублей.

7.10.4. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам.

7.10.5. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. Комиссия рассматривает предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

7.11. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения по итогам календарного периода (за месяц) не начисляются в случаях:

✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений руководителя;

✓ нарушения регламента оформления и предоставления обязательной документации педагогического работника;

✓ наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным

платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);

✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);

✓ обоснованных жалоб, конфликтов;

✓ применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.12. В соответствии с п. 4.2. Дополнительного соглашения к Соглашению в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии г. Новосибирска на 2024-2026 годы 1 раз в квартал работникам также устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

✓ молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9 Соглашения и Коллективного договора – 25% от оклада пропорционально отработанному времени с учетом их педагогической нагрузки;

✓ за наставничество – 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы;

✓ за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – 20 % от оклада, ставки заработной платы;

✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся – 15% от оклада, ставки заработной платы;

✓ выплаты работникам, на которых с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе – 25% от оклада, ставки заработной платы;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации – 15% от оклада, ставки заработной платы;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – 15% от оклада, ставки заработной платы;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров – 15% от оклада, ставки заработной платы.

7.13. Премии по итогам календарного периода (месяц, год)

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнением работником своих

должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда (Приложение 2).

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничиваются (*выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени*).

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$\text{Пикп} = \text{Вст} \times 30\% / 100\%,$$

где Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода, рублей.

7.14. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок (Приложение 3). Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения из средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

7.15. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТспед} + \text{ФОТсдр}, \text{ где:}$$

ФОТс – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ_{спед}- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор, концертмейстер, социальный педагог);

ФОТ_{сдр} – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат другим работникам из числа административно-управленческого персонала (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер, начальник структурного подразделения, заведующий лабораторией технических средств, начальник отделения экологии), младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, администратор, гардеробщик, сторож, уборщик территории, рабочий по обслуживанию здания, рабочий зеленого хозяйства), иным работникам (специалист по охране труда, бухгалтер, контрактный управляющий, водитель, начальник хозяйственного отдела).

7.16. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТ}_{\text{ст пед}} = \text{ФОТ}_{\text{пед обяз}} + \text{ФОТ}_{\text{пед дл}}$, где:

ФОТ_{ст пед} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ_{пед обяз} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок обязательного характера;

ФОТ_{пед дл} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц и квартал по установленным критериям).

7.17. При установлении стимулирующих выплат другим работникам, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТ}_{\text{сдр}} = \text{ФОТ}_{\text{сауп}} + \text{ФОТ}_{\text{сувл}} + \text{ФОТ}_{\text{смп}} + \text{ФОТ}_{\text{син}}$, где:

ФОТ_{сдр} – стимулирующая часть фонда оплаты труда другим работникам;

ФОТ_{сауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{смп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{син} - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашение).

8.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

8.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой

отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

8.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8.5. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

8.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

8.7. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положения.

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения:

Среднесписочная численность работников учреждения	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
---	--	---

до 100	до 3,0	до 2,4
101-200	до 3,5	до 2,8
201-300	до 4,0	до 3,2
301-1000	до 4,5	до 3,6
более 1000	до 5,0	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на 1 января за календарный год, на 1 июля за полугодие и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит анализ оценочных листов работников в соответствии с утвержденными критериями.

9.2. Комиссия состоит из 5 человек: представителей администрации (за исключением руководителя), представителей различных категорий работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения. Председатель комиссии входит в состав Совета учреждения. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

9.3. Комиссия на заседании:

- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет итоговой суммы (*при стимулировании в % 1 раз в квартал*) и расчет стоимости балла по каждой категории персонала (*ежемесячно*).

9.4. Секретарь Комиссии для ознакомления сотрудников осуществляет рассылку на их электронные почты информации о количестве процентов (1 раз в квартал) и баллов (ежемесячно) и оформляет протокол заседания, который подписывают все члены Комиссии.

9.5. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в протокол заседания.

9.6. На основании решения Комиссии директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала (при стимулировании в баллах), производится расчет % в суммы (при стимулировании в %). В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

9.7. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

Х. Заключительное положение

10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.